


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
БОРИСОГЛЕБСКИЙ ФИЛИАЛ
(БФ ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
психолого-педагогического и
социального образования

 — А.А. Долгова
28.11.2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ФТД.В.02 Психологические основы управления персоналом

1. Код и наименование направления подготовки:

38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура

2. Профиль подготовки:

Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

3. Квалификация выпускника: бакалавр

4. Форма обучения: заочная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: кафедра психолого-педагогического и социального образования

6. Составитель программы: Черных Н.А., канд. психол. наук, доцент.

7. Рекомендована: научно-методическим советом Филиала (протокол № 3 от 25.11.2019 г.)

8. Учебный год:, 2022-2023 **Семестр:** 5.

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью учебной дисциплины Психологические аспекты управления персоналом является обеспечение ориентации студентов в основах теоретических и практических психологических знаний по управлению персоналом.

Задачи учебной дисциплины:

- рассмотреть психологические критерии подбора, отбора, адаптации и высвобождения персонала в организации;
- раскрыть психологические механизмы восприятия, понимания и интерпретации общения;
- определить особенности мотивации и стимулирования персонала в организации;
- рассмотреть технологии разрешения конфликтов с целью достижения баланса интересов и улаживания конфликтных ситуаций;
- рассмотреть психологические технологии взаимодействия внутри коллектива и с населением.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков межличностной коммуникации, управления людьми, разрешения конфликтных ситуаций.

10. Место учебной дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Психологические аспекты управления персоналом» относится к факультативным части дисциплинам. Для освоения дисциплины «Психологические аспекты управления персоналом» необходимы знания, умения, навыки, сформированные в ходе изучения дисциплины Методы принятия управленческих решений (ЗФО).

Изучение дисциплины «Психологические аспекты управления персоналом» является необходимой основой для освоения дисциплин: Корпоративная культура, Психология в профессиональной деятельности; Профессиональная этика и этикет, Конфликтология, Тренинг конструктивного взаимодействия будущих специалистов с ОВЗ.

Условия реализации дисциплины для лиц с ОВЗ определяются особенностями восприятия учебной информации и с учетом индивидуальных психофизических особенностей.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ПК-5	способность пользоваться методами контроля и стимулирования своевременного и качественного выполнения заданий	знает: <i>- методы стимулирования своевременного и качественного выполнения заданий работниками организации;</i> умеет: <i>- подбирать психологически обоснованные методы стимулирования своевременного и качественного выполнения заданий работниками организации</i> владеет: <i>- навыками применения психологически целесообразных методов контроля своевременного и качественного выполнения заданий, в том числе с использованием информационных технологий.</i>
ПК-6	способность к работе с	знает:

	жалобами и предложениями населения и владение методами достижения баланса интересов	<p>- механизмы восприятия, понимания и интерпретации общения;</p> <p>- психологические технологии работы с жалобами и предложениями населения.</p> <p>умеет:</p> <p>- логически и последовательно анализировать причины конфликтов и выбирать эффективные стратегии их разрешения;</p> <p>- организовывать порядок работы с населением и внутри коллектива с учётом психологических аспектов.</p> <p>владеет:</p> <p>- навыками межличностного взаимодействия на основе принятых в обществе моральных норм и эффективного поведения в конфликтных ситуациях;</p> <p>- психологическими методами и приёмами работы с населением и его обращениями.</p>
--	---	---

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 2/72.

Формы промежуточной аттестации: зачет.

13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)	
	Всего	По семестрам
		5
Контактные часы, в том числе:	10	10
лекции	4	4
практические	6	6
Самостоятельная работа	58	58
Форма промежуточной аттестации – зачет	4	4
Итого:	72	72

13.1. Содержание дисциплины (ОФО)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
Лекции		
1.	Цели и задачи профессионального отбора и подбора персонала в организацию	Этапы отбора и подбора персонала. Проблема эффективности отбора. Психологические методы, используемые при наборе персонала. Формирование требований к кандидату. Психологическая оценка возможностей нанимаемого работника.
2.	Управление адаптационным процессом персонала в организации	Процесс адаптации персонала; разделение понятий адаптации и адаптивности человека. Виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая и социально-психологическая; первичная и вторичная адаптация. Субъективные и объективные показатели адаптации. Динамический аспект адаптации персонала. Личностные ресурсы социально-психологической адаптации.
3.	Психологические аспекты мотивации и стимулирования	Система мотивации и стимулирования персонала. Понятие мотива и мотивации труда работников. Мотивы трудовой деятельности персонала. Способы мотивации персонала:

	персонала в организации	нормативная и принудительная мотивация, стимулирование. Механизмы мотивации. Виды стимулирования персонала в организации: материальные и нематериальные стимулы, статусные отличия. Понятие удовлетворенности трудом. Формы и методы поощрения персонала. Профессиональный стресс и его причины.
4.	Психологические механизмы восприятия, понимания и интерпретации общения	Понятие общения, его структура, виды, функции. Механизмы (стратегии, стили) человеческого общения. Механизмы восприятия и передачи информации. Интерпретация информации, её затруднения. Барьеры общения.
5.	Организационная культура	Понятие организационной культуры, ее функции, задачи, структура, компоненты, типы, характеристики. Признаки сильной и слабой организационной культуры. Понятие «дисфункциональный конфликт». Психодиагностика организационной культуры: интервью, групповой опрос, косвенные методы. Методы изменения и поддержания организационной культуры. Основные подходы к изменению организационной культуры.
6.	Управление конфликтами в организации	Понятие конфликт-менеджмента. Функции производственного конфликта. Виды производственных конфликтов. Причины конфликтов. Противоречия, порождающие организационные конфликты. Стратегии конфликтного взаимодействия: сотрудничество, приспособление, игнорирование, компромисс, директивное утверждение, противоборство. Конфликтность организационной структуры. Конфликтность инновации. Классификация производственных конфликтов. Личностные, вертикальные и горизонтальные конфликты. Групповые и межгрупповые особенности протекания конфликтов. Моббинг. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта. Техники и технологии управления конфликтами. Формы работы по урегулированию конфликтов.
Практические занятия		
1	Цели и задачи профессионального отбора и подбора персонала в организацию	<ol style="list-style-type: none"> 1. Этапы отбора и подбора персонала. 2. Проблема эффективности отбора. 3. Психологические методы, используемые при наборе персонала. 4. Формирование требований к кандидату. 5. Психологическая оценка возможностей нанимаемого работника.
2	Управление адаптационным процессом персонала в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия адаптации и адаптивности человека. 2. Виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая и социально-психологическая; первичная и вторичная адаптация. 3. Субъективные и объективные показатели адаптации. 4. Динамический аспект адаптации персонала. 5. Личностные ресурсы социально-психологической адаптации.
3	Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Система мотивации и стимулирования персонала. Понятие мотива и мотивации труда работников. 2. Мотивы трудовой деятельности персонала. 3. Способы мотивации персонала: нормативная и принудительная мотивация, стимулирование. 4. Механизмы мотивации. 5. Виды стимулирования персонала в организации: материальные и нематериальные стимулы, статусные отличия. Формы и методы поощрения персонала 6. Понятие удовлетворенности трудом. 7. Профессиональный стресс и его причины.

4	Психологические механизмы восприятия, понимания и интерпретации общения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие общения, его структура, виды, функции. 2. Механизмы (стратегии, стили) человеческого общения. 3. Механизмы восприятия и передачи информации. 4. Интерпретация информации, барьеры общения. 5. Средства общения, их влияние на процесс передачи и интерпретации информации.
5	Организационная культура	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие организационной культуры, ее функции, задачи, структура, компоненты, типы, характеристики. 2. Признаки сильной и слабой организационной культуры. 3. Понятие «дисфункциональный конфликт». 4. Психодиагностика организационной культуры: интервью, групповой опрос, косвенные методы. 5. Методы изменения и поддержания организационной культуры. Основные подходы к изменению организационной культуры.
6	Управление конфликтами в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Производственный конфликт, его виды, причины 2. Стратегии конфликтного взаимодействия: сотрудничество, приспособление, игнорирование, компромисс, директивное утверждение, противоборство. 3. Классификация производственных конфликтов. 4. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта. 5. Техники и технологии управления конфликтами.

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
5 семестр						
1	Цели и задачи профессионального отбора и подбора персонала в организацию	2			10	12
2	Управление адаптационным процессом персонала в организации		2		9	11
3	Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации				10	10
4	Психологические механизмы восприятия, понимания и интерпретации общения		2		10	12
5	Организационная культура		2		9	11
6	Управление конфликтами в организации	2			10	12
	Зачёт					4

	Всего в 5 семестре	4	6		58	72
	Итого:	4	6		58	72

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая к изучению учебной дисциплины, целесообразно ознакомиться с учебной программой дисциплины, электронный вариант которой размещён на сайте БФ ВГУ.

Знание основных положений, отраженных в рабочей программе дисциплины, поможет обучающимся ориентироваться в изучаемом курсе, осознавать место и роль изучаемой дисциплины в подготовке будущего выпускника, строить свою работу в соответствии с требованиями, заложенными в программе.

Основными формами контактной работы по дисциплине являются лекции и практические занятия, посещение которых обязательно для всех студентов (кроме студентов, обучающихся по индивидуальному плану).

Подготовка к практическим занятиям ведется на основе их планов. В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой. Кроме того, следует изучить образцы выполнения задач и упражнений (если такие предусмотрены).

При подготовке к промежуточной аттестации необходимо повторить пройденный материал в соответствии с учебной программой, примерным перечнем вопросов, выносящихся на зачет. Рекомендуется использовать источники, перечисленные в списке литературы в рабочей программе дисциплины, а также ресурсы электронно-библиотечных систем.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Немов Р.С. Психология: учеб. : в 3-х кн. Кн.1 : Общие основы психологии / Р.С. Немов. – 5-е изд. – М. : Владос, 2007. – 687 с.
2	Овруцкая, Г.К. Общая конфликтология / Г.К. Овруцкая ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет». – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. – 96 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499930 (дата обращения: 23.10.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-2696-3. – Текст : электронный.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Давыдов В.В. Лекции по общей психологии: учеб. пос. – 3-е изд., стереотип. – М. : Академия, 2008. – 176 с.
4	Маклаков А.Г. Общая психология: учеб. / А.Г. Маклаков. – СПб : Питер, 2012. – 583 с.
5	Конфликтология / под ред. В.П. Ратникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 543 с. : табл., граф., ил., схемы. – (Золотой фонд российских учебников). – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393 (дата обращения: 23.10.2019). – Библиогр.: с. 527-531. – ISBN 978-5-238-02174-4. – Текст : электронный.
6	Шарков, Ф.И. Общая конфликтология / Ф.И. Шарков, В.И. Сперанский ; под общ. ред. Ф.И. Шаркова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. – 238 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829 (дата обращения: 23.10.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02402-3. – Текст : электронный.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы:

№ п/п	Источник
7	Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты / Т.Н. Кильмашкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 287 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392 (дата обращения: 23.10.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01542-2. – Текст : электронный.
8	Конфликтология / под ред. В.П. Ратникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 543 с. : табл., граф., ил., схемы. – (Золотой фонд российских учебников). – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393 (дата обращения: 23.10.2019). – Библиогр.: с. 527-531. – ISBN 978-5-238-02174-4. – Текст : электронный.
9	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» – http://biblioclub.ru/ .
10	Научная электронная библиотека – http://www.scholar.ru/ .

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Конфликтология / сост. С.Ю. Иванова, С.В. Попова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». – Ставрополь : СКФУ, 2015. – 176 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458026 (дата обращения: 23.10.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9296-0776-9. – Текст : электронный.

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных

Программное обеспечение:

- Win10 (или Win7), OfficeProPlus 2010
- браузеры: Yandex, Google, Opera, Mozilla Firefox, Explorer
- STDU Viewer version 1.6.2.0
- 7-Zip
- GIMP GNU Image Manipulation Program
- Paint.NET
- Tux Paint
- Adobe Flash Player

Информационно-справочные системы:

- Информационная система «[Единое окно доступа к образовательным ресурсам](http://window.edu.ru/)» <http://window.edu.ru/>;
- Онлайн-версия КонсультантПлюс: Студент.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Набор демонстрационного оборудования: экран переносной, мультимедиапроектор, компьютер.

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы))	ФОС* (средства оценивания)

	посредством формирования знаний, умений, навыков)	дисциплины или модуля и их наименование)	
ПК-5 способность пользоваться методами контроля и стимулирования своевременного и качественного выполнения заданий	знать: - <i>методы стимулирования своевременного и качественного выполнения заданий работниками организации;</i>	Тема 1,2,3	Задания для самостоятельной работы по темам, реферат
	уметь: - <i>подбирать психологически обоснованные методы стимулирования своевременного и качественного выполнения заданий работниками организации</i>	Тема 3,5	Задания для самостоятельной работы по темам, реферат
	владеть: - <i>навыками применения психологически целесообразных методов контроля своевременного и качественного выполнения заданий, в том числе с использованием информационных технологий.</i>	Тема 3,5	Задания для самостоятельной работы по темам, реферат
ПК-6 способность к работе с жалобами и предложениями населения и владение методами достижения баланса интересов	знает: - <i>механизмы восприятия, понимания и интерпретации общения;</i> - <i>психологические технологии работы с жалобами и предложениями населения.</i>	Тема 4,6	Задания для самостоятельной работы по темам, реферат
	умеет: - <i>логически и последовательно анализировать причины конфликтов и выбирать эффективные стратегии их разрешения;</i> - <i>организовывать порядок работы с населением и внутри коллектива с учётом психологических аспектов.</i>	Тема 6	Задания для самостоятельной работы по темам, реферат
	владеет: - <i>навыками межличностного взаимодействия на основе принятых в обществе моральных норм и эффективного поведения в конфликтных ситуациях;</i> - <i>психологическими методами и приёмами работы с населением и его обращениями.</i>	Тема 4,6	Задания для самостоятельной работы по темам, реферат
Промежуточная аттестация – зачёт			Вопросы к зачёту

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на зачёте используются следующие показатели (ЗУНы из 19.1):

- 1) знание методов стимулирования своевременного и качественного выполнения заданий работниками организации; механизмов восприятия, понимания и интерпретации общения, психологических технологий работы с жалобами и предложениями населения;
- 2) умение связывать теорию с практикой;
- 3) владение навыками психологического анализа ситуации и межличностного взаимодействия с другими людьми.

Для оценивания результатов обучения на зачёте используется – зачтено, не зачтено.

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
<i>Обучающийся ориентируется в теоретическом материале; имеет представление об основных подходах к излагаемому материалу; знает определения основных теоретических понятий излагаемой темы, умеет применять теоретические сведения для анализа практического материала, в основном демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и освоение большинства показателей формируемых компетенций</i>	<i>Повышенный уровень Базовый уровень Пороговый уровень</i>	<i>Зачтено</i>
<i>Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым трем из перечисленных показателей. Обучающийся не ориентируется в теоретическом материале; не знает основных понятий излагаемой темы, не умеет применять теоретические сведения для анализа практического материала, не демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и освоение показателей формируемых компетенций.</i>	–	<i>Не зачтено</i>

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Перечень вопросов и практических заданий к зачету

Перечень вопросов

1. Методы управления персоналом.
2. Закономерности управления персоналом.
3. Принципы психологического обеспечения управления человеческими ресурсами.
4. Организационная культура. Возможности использования организационной культуры как ресурса организации.
5. Особенности диагностики организационной культуры.
6. Проблемы формирования, изменения и поддержания культуры организации.

7. Принципы и приемы изменения организационной культуры.
8. Дисфункциональный конфликт в организационной культуре.
9. Организация отбора претендентов на должность.
10. Активные и пассивные методы набора персонала.
11. Субъективные и объективные показатели адаптации.
12. Психологическое обеспечение адаптации персонала и поддержания должного уровня эффективности труда.
13. Профессиональный стресс как фактор снижения эффективной деятельности персонала.
14. Синдром профессионального выгорания и психологическое обеспечение его профилактики.
15. Производственный конфликт.
16. Стратегии конфликтного взаимодействия.
17. Психологическое обеспечение оптимизации конфликтного взаимодействия.
18. Трудовая карьера и ее формирование.
19. Психологическое обеспечение расстановки персонала и планирования карьеры.
20. Основные понятия: группа, коллектив, команда, коллективный субъект деятельности.
21. Понятие удовлетворенность трудом.
22. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников.
23. Система мотивации и стимулирования персонала.
24. Формы и методы поощрения персонала.
25. Понятие общения, его виды и средства.
26. Барьеры общения.

19.3.2 Темы рефератов

1. Факторы труда и трудовой ситуации, провоцирующие стресс у менеджера.
2. Экзистенциальная и рациональная психотерапия в антистрессовой программе для персонала.
3. Положительные и отрицательные стороны наставничества.
4. Моббинг как фактор снижения организационной и экономической эффективности фирмы.
5. Организационные факторы, определяющие целесообразность и необходимость обучения персонала организации.
6. Личностные ресурсы человека в социально-психологической адаптации.
7. Индивидуальный стиль и харизма работника как фактор профессиональной и управленческой эффективности.
8. Аттестация как проблема и как возможность решения организационных проблем.
9. Профессионально важные качества и способности работников как фактор эффективности профессиональной деятельности.
10. Механизмы психологического воздействия.
11. Методы эффективного убеждения.
12. Стимулирование и мотивирование работников как важный психологический аспект деятельности.

Описание технологии проведения задания

Темы рефератов выдаются студентам на первом занятии. Реферат выполняется в часы, отведённые на самостоятельную работу студента. Он должен быть оформлен и представлен преподавателю на бумажном носителе.

Требования к выполнению задания

Задание оценивается по 2-балльной шкале: «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится, если:

- содержание соответствует выбранной теме и не ограничивается материалом, изученным на занятиях;
 - материал использованных источников адаптирован и доступен для понимания;
 - реферат структурирован, имеет вводную, основную и заключительную части;
 - раскрыта суть вопроса.
- Оценка «не зачтено» ставится, если:
- содержание не соответствует выбранной теме или ограничивается материалом, изученным на занятиях
 - материал использованных источников не адаптирован;
 - суть вопроса не раскрыта;
 - задание не выполнено, не представлено преподавателю.

19.3.3 Задания для самостоятельной работы по темам

Тема 1. Цели и задачи профессионального отбора и подбора персонала в организацию.

Задание для самостоятельной работы:

- подготовка презентаций по вопросам практического занятия;
- составить таблицу «Методы психологической диагностики» - занести в таблицу название и сущность методов психологической диагностики, которые могут быть использованы при профессиональном отборе.

Тема 2. Управление адаптационным процессом персонала в организации.

Задание для самостоятельной работы:

- подготовка презентаций по вопросам практического занятия;
- проработать вопрос о самостоятельной адаптации человека к новым условиям. Какие психологические методы могут помочь человеку в самостоятельной адаптации? (письменно).

Тема 3. Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации.

Задание для самостоятельной работы:

- подготовка презентаций по вопросам практического занятия;
- составить таблицу «Теории мотивации» (графа 1 – время создания теории, 2 – автор(ы), 3- сущность теории);
- подобрать наиболее эффективные способы поощрения работников сферы ЖКХ (обосновать свой выбор).

Тема 4. Психологические механизмы восприятия, понимания и интерпретации общения.

Задание для самостоятельной работы:

- подготовка презентаций по вопросам практического занятия;
- составить таблицу «Виды и средства общения» (графа 1 – вид общения, графа 2 – используемые средства общения).

Тема 5. Организационная культура.

Задание для самостоятельной работы:

- подготовка презентаций по вопросам практического занятия;
- составить таблицу «Компоненты организационной культуры» (графа 1 – компонент, графа 2 – сущность и значение компонента);

- составить таблицу «Механизмы психологического воздействия» (графа 1 – название механизма, графа 2 – сущность).

Тема 6. Управление конфликтами в организации.

Задание для самостоятельной работы:

- подготовка презентаций по вопросам практического занятия;
- составить таблицу «Стратегии поведения в конфликте» (графа 1 – название стратегии, графа 2 – сущность).

Описание технологии выполнения задания:

Задание выполняется письменно после изучения соответствующего теоретического материала. Презентация выполняется с использованием соответствующего программного обеспечения.

Требования к выполнению

За каждое ставится оценка «зачтено», если:

- задание выполнено с использованием достаточного количества теоретического материала и имеет достаточный объём, суть вопроса раскрыта;
- презентация должна быть выполнена качественно, отражать суть вопроса.

19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущий контроль успеваемости проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущий контроль успеваемости проводится в формах: *фронтальных опросов, защиты рефератов, выполнения заданий для самостоятельной работы.*

Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний и практическое задание, позволяющее оценить степень сформированности умений и навыков.

При оценивании используются количественные и качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.